

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Le caractère précis de l'offre de reclassement

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Une obligation de reclassement en déclin ? L'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique aurait perdu de sa superbe, étant précisé que le même constat peut être partagé s'agissant de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude mais pour d'autres raisons. Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1233-4 du Code du travail prévoit que les recherches de reclassement sont cantonnées aux emplois disponibles sur le territoire national. Cette ordonnance *Macron* a également édulcoré le caractère personnalisé des offres de reclassement. En effet, le 4^{ème} alinéa de l'article L. 1233-4 énonce désormais que si « *l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié* », il peut aussi « *diffuse[r] par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés* ». Cette dépersonnalisation de l'obligation de reclassement a été renforcée par la jurisprudence qui a validé la pratique des lettres-circulaires au sein des groupes de sociétés (Soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114, publié : *BJT*, juin 2021, p. 18, nos obs.). Mais c'était oublier le dernier alinéa de l'article L. 1233-4 du Code du travail qui dispose toujours que « *les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises* ». Pour la petite histoire, ce dernier alinéa n'est pas issu d'une codification de la jurisprudence antérieure mais est une véritable œuvre législative. C'est la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui « a prolongé la construction jurisprudentielle relative à l'obligation de reclassement en la complétant par cette double exigence censée donner à l'obligation plus d'effectivité » (G. COUTURIER, « Les offres de reclassement », *Dr. soc.* 2006, p. 1151). Dans un arrêt du 23 octobre 2024 (n° 23-19.629, publié), la Cour de cassation rappelle la portée de cet alinéa et sauvegarde ainsi toute la vitalité de l'obligation de reclassement.

L'espèce. Une salariée a été engagée en qualité de vendeuse spécialisée dans le matériel médical. Dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité, l'employeur lui a proposé une offre de reclassement qu'elle a refusée. Son contrat de travail a été rompu le 24 septembre 2019, après qu'elle a accepté le contrat de sécurisation professionnel qui lui avait été proposé. Elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat. Pour ce qui nous intéresse, elle reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté son obligation de reclassement. Sur ce point, les juges du fond lui ont donné raison (CA Pau, 8 juin 2023, n° 21/01366). Leur raisonnement a été validé par la Cour de cassation.

Une offre précise. La Haute juridiction prend d'abord la peine de rappeler l'article L. 1233-4 du Code du travail dans son intégralité, ainsi que le II de l'article D. 1233-2-1 du même code, dans sa rédaction modifiée par le décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017, selon lequel « *ces offres [de reclassement] écrites précisent : a) L'intitulé du poste ; b) Le nom de l'employeur ; c) La nature du contrat de travail ; d) La localisation du poste ; e) Le niveau de rémunération ; f) La classification du poste* ». La Cour de cassation énonce ensuite dans un attendu de principe qu'« *à défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse* ». C'est bel et bien la première fois que la Cour de cassation se prononce sur l'application du II de l'article D. 1233-2-1, dans sa version issue du

décret du 21 décembre 2017, raison d'ailleurs pour laquelle l'arrêt est publié. Mais ce décret n'a en réalité que codifié l'état de la jurisprudence antérieure. S'agissant de la rémunération, la Cour de cassation considère déjà depuis longtemps que l'offre de reclassement doit prévoir son montant exact (Soc., 13 mai 2009, n° 07-43.893, inédit). L'offre ne peut pas se borner à indiquer une fourchette de rémunération variant entre une vingtaine ou une trentaine de « K euros » (Soc., 28 septembre 2022, n° 21-13.064, inédit). Il est évident que l'offre qui ne comporte aucune indication relative à la rémunération est insuffisamment précise (Soc., 15 juin 2022, n° 21-10.641, inédit). S'agissant de la localisation du poste de reclassement, l'offre ne peut pas se contenter de mentionner ni région (Soc., 28 septembre 2022, n° 21-13.064, inédit), ni un département.

En l'espèce, la salariée a reçu l'offre de reclassement rédigée de la manière suivante : « un poste de magasinière à Onet le Château avec reprise de votre ancienneté et au même niveau de rémunération ». Les juges du fond avaient relevé que cette offre ne mentionnait ni le nom de l'entreprise, ni son activité, ni la classification du poste, ni l'adresse exacte de l'entreprise. Pire, l'employeur ne possédait aucun établissement dans cette commune... Il avait alors tenté de se justifier en précisant qu'il s'agissait d'un établissement appartenant à un groupe, tout en admettant appartenir lui-même à ce groupe, sans pour autant justifier de recherches de reclassement au sein de ce groupe. Rien n'allait dans cette offre de reclassement qui était à largement imprécise et qui en plus flirtait avec la mauvaise foi. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a décidé que *« l'offre de reclassement adressée à la salariée ne comportait ni le nom de l'employeur ni la classification du poste ni la nature du contrat de travail, [la cour d'appel] a pu déduire, [...], que l'employeur n'avait pas accompli avec la loyauté nécessaire son obligation de reclassement, se contentant d'une offre de reclassement imprécise et formelle, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse »*. Une telle solution participe à l'effectivité de l'obligation de reclassement : le consentement du salarié à l'offre de reclassement est éclairé grâce au caractère précis de cette dernière. Selon le doyen Waquet, « on voit l'intérêt d'un certain formalisme. Les offres précises et écrites suppriment toute discussion : elles établissent, sans contestation possible [...], le respect de ses obligations par l'employeur. Mais elles ont, en outre, l'avantage de faciliter la décision du salarié : sachant avec précision quels postes lui sont proposés, le salarié est à même de réfléchir et de choisir entre le maintien d'un emploi et le licenciement » (Ph. WAQUET, « Les offres de reclassement doivent être écrites et précises », *RDT* 2006, p. 315).

Une offre écrite. Il y a un autre formalisme qui n'a pas été envisagé dans l'arrêt mais qui est toujours de droit positif : l'employeur ne peut pas démontrer par tout moyen qu'il a rempli son obligation de reclassement. Seul l'offre écrite est recevable (Soc., 20 septembre 2006, n° 04-45.703, *Bull. civ. V*, n° 276 : *RDT* 2006, p. 315, note Ph. WAQUET ; *Dr. soc.* 2006, p. 1151, note G. COUTURIER). Dans le communiqué accompagnant l'arrêt du 20 septembre 2006, la Cour de cassation avait précisé que « la chambre sociale, prenant en considération la finalité de cette disposition [à l'époque, l'alinéa 3 de l'article L. 321-1 du Code du travail ; aujourd'hui, le dernier alinéa de l'article L. 1233-4], qui tend à assurer l'effectivité du droit du salarié au reclassement et la certitude de la réalité des offres de reclassement, décide que l'écrit est le seul mode de preuve admissible ».

À défaut, un licenciement injustifié. Une dernière précision. Dans un de ses moyens, l'employeur a tenté de faire valoir que l'absence de mention dans l'offre de reclassement du

nom de l'employeur et de la classification du poste constitue, dès lors que la localisation du poste et le niveau de rémunération proposés sont précisés, une irrégularité formelle ne privant pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le salarié ne pourrait alors demander réparation uniquement si cette absence d'information lui a causé un préjudice, ce qui ne serait pas le cas s'il n'a pas fait acte de candidature ou refusé les offres sans solliciter de précision à cet égard (*Rapport de Madame Prieur, Conseillère référendaire*, disponible sur le site internet de la Cour de cassation, spéc. p. 11). La Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation. Si la moindre précision fait défaut dans l'offre, il s'agit d'une irrégularité de fond et, par conséquent, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Faut-il rappeler que le licenciement pour motif économique est l'« ultime recours » dont dispose l'employeur, qui doit au préalable tout faire pour tenter de reclasser le salarié. Il en va de l'objectif à valeur constitutionnel qu'est le droit à l'emploi.

Mots-clés : obligation de reclassement ; caractère impersonnel ; caractère précis ; rémunération exacte ; lieu de travail ; caractère écrit ; sanction ; irrégularité de fond ; licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.